



perusahaan berjalan lebih baik lagi. Oleh karena hal tersebut sangat penting bagi perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja individu (karyawan).

Meningkatkan prestasi kerja individu (karyawan) yang ada dalam sebuah organisasi atau perusahaan bukan suatu hal yang mudah, untuk itu diperlukan perilaku yang menunjang. Perilaku tersebut tidak hanya yang sesuai dengan perannya saja, tetapi diharapkan lebih mencurahkan perilaku ekstra dari individu tersebut, seperti meluangkan waktu ekstra untuk membantu karyawan baru dalam melaksanakan pekerjaannya dan membantu karyawan lain dalam menyelesaikan tugas-tugas tanpa memperoleh imbalan. Di sini diperlukan sumber daya manusia yang sangat mempengaruhi sumber daya yang lain. Sebagai contoh bila suatu perusahaan mempunyai alat yang canggih maka alat itu tidak akan memiliki daya guna bila sumber daya manusianya tidak dapat menjalankannya. Seperti halnya bila seorang mempunyai modal yang banyak tetapi sumber daya manusianya tidak bisa menjalankan bisnisnya maka modal tersebut akan habis dengan sendirinya.

Sumber daya manusia mempunyai fungsi yang sangat besar untuk keberlangsungan perusahaan. Fungsi sumber daya manusia di dalam perusahaan harus mampu untuk menjadi mitra kerja yang dapat diandalkan, baik oleh para pimpinan, maupun manajer lini. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Stoner (dalam Smithson & Lewis, 2000) yang menyatakan bahwa para manajer sumber daya manusia saat ini berada dalam tekanan yang tinggi untuk menjadi mitra bisnis strategis. Diharapkan

dengan adanya sumber daya manusia dapat meningkatkan kinerja karyawan (dalam halunguan 2015).

Setiap perusahaan ingin karyawannya memiliki kemampuan produktivitas yang tinggi dalam bekerja. Ini merupakan keinginan yang ideal bagi perusahaan yang berorientasi pada keuntungan semata, sebab bagaimana mungkin perusahaan memperoleh keuntungan apabila di dalamnya diisi oleh orang-orang yang tidak produktif. Namun terkadang perusahaan tidak mampu membedakan mana karyawan yang produktif dan mana yang tidak produktif. Hal ini disebabkan perusahaan kurang memiliki *sense of business* yang menganggap karyawan sebagai investasi yang akan memberikan keuntungan.

Perusahaan lebih terfokus pada upaya pencapaian target produksi dan keinginan menjadi pemimpin pasar. Akibatnya, perusahaan menjadikan karyawan tak ubahnya seperti mesin, ironisnya lagi mesin tersebut tidak dirawat atau diperlakukan dengan baik. Selain itu karyawan memiliki berbagai persoalan di dalam organisasi. (dalam halunguan, 2015)

Menurut Burchel (dalam Pradiansyah, 1999), salah satu hubungan antara pekerjaan dan kondisi mental seseorang adalah *job insecurity* (ketidakamanan kerja). Menurut Burchel, *job insecurity* adalah kondisi di mana seseorang yang bekerja tetapi mengalami gangguan psikologis. Gangguan psikologis dalam pekerjaan tersebut dapat muncul sebagai atmosfer lingkungan pekerjaan yang tidak mendukung, dimana adanya ketidakpastian dan kekhawatiran tentang keberlanjutan pekerjaan mereka di

dalam suatu organisasi. Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) menyatakan bahwa *job insecurity* merupakan ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam termasuk dengan berbagai perubahan dalam organisasi.

*Job insecurity* merupakan suatu tingkat yang menunjukkan bahwa para pekerja merasa pekerjaannya merasa terancam dan merasa tidak berdaya untuk melakukan apapun terhadap situasi tersebut (Ashford et al, 1989) dalam Wijayanti, Munawir, Aditya.

Penelitian tentang pengaruh *job insecurity* dengan *occupational self efficacy* menunjukkan hubungan yang negatif pada kedua variabel tersebut, (dalam Halungunan 2015)

Karyawan adalah manusia yang mempunyai sifat kemanusiaan, perasaan dan kebutuhan yang beranekaragam. Kebutuhan ini bersifat fisik maupun non fisik yang harus dipenuhi agar dapat hidup secara layak dan manusiawi. Hal ini menyebabkan timbulnya suatu pendekatan yang berdasarkan pada kesejahteraan karyawan dalam manajemen personalia. Karyawan harus mendapatkan perlakuan sedemikian rupa sehingga kerjasama antara pimpinan dan karyawan sebagai bawahan dapat terjalin dengan baik. Bila hubungan terjalin baik maka mudah untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan.

Untuk menjalin kerjasama yang baik antara pimpinan dan karyawan, antara kedua pihak harus saling mengerti tentang kepentingan masing-

masing dalam perusahaan. Untuk itu diperlukan komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan mengingat peranan komunikasi sangat besar untuk keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah digariskan.

Sebagai manusia, karyawan juga mempunyai tujuan sehingga diperlukan suatu integrasi antara tujuan perusahaan dengan tujuan karyawan. Untuk mengusahakan integrasi antara tujuan perusahaan dan tujuan karyawan, perlu diketahui apa yang menjadi kebutuhan masing-masing pihak. Kebutuhan karyawan diusahakan dapat terpenuhi melalui pekerjaannya. Apabila seorang karyawan sudah terpenuhi segala kebutuhannya maka dia akan mencapai *job satisfaction* dan memiliki komitmen terhadap perusahaan.

Tingginya komitmen karyawan dapat mempengaruhi usaha suatu perusahaan secara positif. Adanya komitmen akan membuat karyawan mendukung semua kegiatan perusahaan secara aktif, ini berarti karyawan akan bekerja lebih produktif. Penelitian menyatakan bahwa *job satisfaction* dan komitmen organisasional cenderung mempengaruhi satu sama lain. Karyawan yang relatif puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen pada organisasi dan karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi lebih mungkin mendapat kepuasan yang lebih besar (Mathis dan Jackson, 2001). Karyawan yang mendapat kepuasan dalam pekerjaannya akan bekerja dengan maksimal sehingga kemungkinan adanya perpanjangan kontrak akan selalu ada. Namun khusus bagi mereka yang kinerjanya tidak

maksimal akan berakibat pada tidak adanya perpanjangan kontrak atau berakhirnya hubungan kerja.

PT. Karya Mitra Budi Sentosa adalah perusahaan manufaktur yang memproduksi sepatu yang sembian puluh persen diekspor ke luar negeri. Pasar ekspornya mencakup Singapura, Australia, Kanada, Prancis, Jerman, Italia, Belanda, Portugal, Spanyol, Swiss, AS, Inggris, Jepang, Rusia, Belgia, Hong Kong dan Taiwan. Dalam setahun ia memproduksi sepatu sebanyak 2,5 juta pasang. Untuk pasar lokal, sejak 1996, Karya Mitra mengeluarkan sejumlah merek, yaitu Rotelli, Gosh dan Bellagio.

Karyawan produksi PT. Karya Mitra terbagi dalam beberapa bagian atau divisi yakni jahit, PKT, lasting, assembling, cutting skiving stitching dan bottom. Masing-masing bagian mempunyai pekerjaan yang berbeda, mereka mempunyai target dalam sehari.

Berdasarkan studi awal yang dilakukan dengan wawancara bahwa karyawan merasa dirinya takut kalau tidak dipanggil kembali setelah masa kontraknya habis. Mereka dibayang-bayangi rasa takut tidak bekerja kembali dan tidak mengerti harus bagaimana. Apalagi adanya target membuat karyawan merasa terbebani bila tidak memenuhi target tersebut sehingga menjadi ancaman bagi karyawan.

Semakin besar ancaman karyawan untuk diberhentikan maka akan semakin meningkatkan *jobinsecurity* yang dirasakan karyawan yang juga berdampak pada semakin tingginya keinginan berpindah karyawan. Bila





yang akan diteliti, penelitian yang sekarang hanya menggunakan dua variabel yakni *job satisfaction* dan *job insecurity*.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Triantoro Safaria pada tahun 2011, dalam penelitian ini memiliki persamaan salah satu variabel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *job insecurity* memiliki efek terhadap peningkatan stres kerja di kalangan staf akademik, sedangkan *religious coping* memiliki peran yang signifikan sebagai moderator terhadap stres kerja. Perbedaan penelitian sekarang dengan penelitian sebelumnya terdapat pada lokasi dan subyek penelitian, serta variabel yang akan diteliti, penelitian yang sekarang hanya menggunakan dua variabel yakni *job satisfaction* dan *job insecurity*.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Hadia Halungunan pada tahun 2011, dalam penelitian ini memiliki persamaan salah satu variabel. Hasil dari penelitian ini yaitu terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *Job insecurity* terhadap *occupational self efficacy*. Perbedaan penelitian sekarang dengan penelitian sebelumnya terdapat pada lokasi dan subyek penelitian, serta variabel yang akan diteliti, penelitian yang sekarang hanya menggunakan dua variabel yakni *job satisfaction* dan *job insecurity*.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Iman Sukhirman Andi Supandi pada tahun 2012, dalam penelitian ini memiliki persamaan salah satu variabel. Hasil dari penelitian ini yaitu terdapat hubungan positif yang signifikan antara *Psychological Capital* Dengan *Job satisfaction*.

